

HUBUNGAN ANTARA NILAI ,KEPUASAN DAN
PRESTASI KERJA GURU-GURU PPSMI DI DAERAH SERIAN,
SARAWAK.

SEBLI AK SILON

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2010

HUBUNGAN ANTARA NILAI , KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA
GURU-GURU PPSMI DI DAERAH SERIAN, SARAWAK.

SEBLI AK SILON

DISERTASI SARJANA YANG DIKEMUKAKAN KEPADA UUM COLLEGE
OF ARTS AND SCIENCES, UNIVERSITI UTARA MALAYSIA SEBAGAI
SEBAHAGIAN DARIPADA KEPERLUAN UNTUK IJAZAH SARJANA
SAINS (PENGURUSAN PENDIDIKAN)

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2010

Kolej Sastera dan Sains
College of Arts and Science
(Universiti Utara Malaysia)

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

SEBLI AK SILON (NO. MATRIK: 802772)

Calon untuk Ijazah **Sarjana Pengurusan Pendidikan**
(candidate for the degree of)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his project paper of the following title)

**HUBUNGAN ANTARA NILAI , KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA GURU-GURU
PPSMI DI DAERAH SERIAN, SARAWAK.**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek

(as it appears on the title page and front cover of project paper)

Bahawa kertas projek tersebut telah disemak dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi
bidang ilmu yang hendak dikaji.

(that the project paper has been verified in form and content and that a satisfactory knowledge of
the field project paper)

Nama penyelia pertama
(name of first supervisor) : Prof. Madya Dr. Md. Hasani Bin Dali

Tandatangan
(Signature) : _____

Tarikh
(date) : _____

Nama penyelia kedua
(name of second supervisor) : _____

Tandatangan
(Signature) : _____

Tarikh
(date) : _____



**Bidang Pengajian Pendidikan
UUM College of Arts and Sciences
(Universiti Utara Malaysia)**

**PERAKUAN PROJEK SARJANA
(Certification of Masters Project)**

Saya yang bertandatangan di bawah, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

SEBLI ANAK SILON (NO. MATRIK : 802772)

Calon untuk Ijazah **Sarjana Sains (Pengurusan Pendidikan)**
(candidate for the degree of)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

**HUBUNGAN ANTARA NILAI, KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA GURU-GURU
PPSMI DI DAERAH SERIAN, SARAWAK.**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(as it appears on the title page and front cover of project paper. Is acceptable in form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper)

Nama Penyelia : **Prof. Madya Dr. Mohd. Hasani Dali**
(Name of Supervisor)

Tandatangan
(Signature)

: 

Tarikh : **21 Disember 2009**
(Date)

KEBENARAN MENGGUNA

Penyerahan kertas projek ini ialah sebagai memenuhi sebahagian daripada pengijazahan daripada Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju menjadikan kertas projek ini sebagai bahan rujukan di perpustakaan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan keseluruhan atau sebahagian daripadanya bagi tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada Dekan Fakulti Sains Kognitif dan Pendidikan.

Sebarang bentuk penyalinan, penerbitan atau penggunaan secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini bagi tujuan komersial adalah tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia mestilah dinyatakan dalam bentuk rujukan yang terdapat dalam kertas projek ini.

Kebenaran untuk penyelidikan atau lain-lain kegunaan sama ada secara keseluruhan atau sebahagiannya boleh dilakukan dengan menulis kepada:

Dekan Fakulti Sains Kognitif dan Pendidikan

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

PENGHARGAAN

Syukur kepada Tuhan kerana kebaikan dan kasihnya yang memberi limpah kurnia dan keizinanNya sehingga saya dapat menyempurnakan kertas projek ini.

Ucapan setinggi-tinggi penghargaan ditujukan kepada Prof. Madya Dr. Md. Hasani bin Dali selaku penyelia akademik yang banyak mendorong dan membimbing saya sepanjang tesis ini dilaksanakan. Tunjuk ajar yang dicurahkan tanpa jemu memberikan semangat kepada saya untuk menyiapkan tesis ini lebih awal.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pensyarah lain Prof. Madya Dr. Mustafa Kassim yang turut memberi pandangan dan kritikan yang membina sehingga siapnya tesis ini. Terima kasih juga kepada kakitangan Falkuti Kognitif dan Pendidikan, Universiti Utara Malaysia atas kerjasama yang diberi secara langsung atau tidak langsung sepanjang tempoh saya mengikuti pengajian sarjana di Universiti Utara Malaysia ini.

Penghargaan juga ditujukan kepada Jabatan Pelajaran Negeri Sarawak, PPD Daerah Serian, Guru-Guru Besar dan guru-guru yang sudi dijadikan responden sepanjang kajian ini dijalankan.

Juga terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan Akim, Gunceng dan Patrick yang banyak menolong serta memberi semangat untuk menyiapkan tesis ini. Akhir sekali untuk isteri tersayang, anak-anak kerana sanggup berkorban masa, wang dan tenaga sepanjang pembelajaran saya. Semoga Tuhan memberkati segala usaha ini.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk meneliti hubungan di antara nilai, kepuasan dan prestasi kerja guru-guru PPSMI di daerah Serian, Sarawak. Ia juga bertujuan untuk meneliti hubungan antara kepuasan dengan prestasi kerja guru-guru PPSMI. Seterusnya kajian ini juga adalah untuk melihat hubungan nilai, kepuasan dan prestasi kerja guru dengan faktor demografi seperti umur, jantina dan kaum. Kajian ini merupakan satu kajian lapangan yang dijalankan di 79 buah sekolah rendah sahaja iaitu sekolah kebangsaan dan sekolah rendah jenis kebangsaan di daerah Serian, Sarawak. Sebanyak 100 set borang soal selidik telah di hantar ke sekolah-sekolah yang terpilih dan sebanyak 76 set borang telah dikembalikan. Ini bermakna seramai 76 orang subjek terlibat dalam kajian ini iaitu seramai 40 orang guru lelaki dan 36 orang adalah guru perempuan. Alat kajian adalah soal-selidik yang terdiri daripada empat bahagian iaitu; Bahagian A ialah alat kajian *Survey of Work Values* yang dicipta oleh Wollack et.al (1971). Bahagian B ialah alat kajian Indeks Kepuasan Kerja yang dibentuk oleh *Brayfield* dan *Rothe* (1951). Bahagian C ialah alat kajian *Traditional Performance Rating* yang dibentuk oleh Sayles dan Strauss (1981). Bahagian D ialah biodata subjek yang mengandungi umur, jantina dan kaum. Data dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis Perkali korelasi Pearson, Ujian T dan Anova sehala. Dapatan kajian mendapati bahawa; (a). Nilai kerja berhubung secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. (b). Nilai kerja juga berhubung secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja. (c). Hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja adalah secara positif dan signifikan tetapi lemah. Keputusan kajian juga menunjukkan nilai kerja berbeza secara signifikan mengikut umur dan kaum tetapi tidak berbeza mengikut jantina. Kepuasan kerja guru juga berbeza mengikut kategori umur dan kaum tetapi tiada perbezaan kepuasan di antara guru lelaki dan guru perempuan. Prestasi kerja juga didapati berbeza secara signifikan mengikut umur dan kaum tetapi tiada perbezaan prestasi kerja antara guru lelaki dan guru perempuan.

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK VALUES, JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE AMONGS [PPSMI] TEACHERS IN SERIAN DISTRICT, SARAWAK.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship of work values with job satisfaction and job performance among PPSMI teachers at Serian district in state of Sarawak. Besides, this present study examines the relationship between job satisfaction and job performance among PPSMI teachers. Than this study is to examine the relationship of works values, job satisfaction and job performance teachers with demography factor as ages, sex and races. This research was a field study and was conducted in 79 of primary schools which as government primary school and convent primary school at Serian District. A 100 of questionnaires was send to every school and total of 76 was refund back. This mean a total of 76 teachers from the district were selected as subjects. They were 40 of male teachers and 36 are female teachers. A set of questionnaires consist of four parts were used which are; Part A is a *Survey of Work Values* which was made by Wollack et.al (1971). Part B is a *Brayfield and Rothe Job Satisfaction Index* which was made by Brayfield and Rothe (1951). Part C which are *Traditional Performance Rating* made by Sayles and Strauss (1981) and Part D was subjects particular included sex, ages and races. The data was analyzed using SPSSx program and statistics analysis of correlation Pearson, T-Test and Oneway Anova were used. Results showed that (a) a work values have significant relation with job satisfaction. (b) A work values have significant with job performance. (c) The relationship between job satisfaction and job performance was significant but weak. This result also showed work values have different significant with ages and races but not in sex. Job satisfaction also showed different significant with ages and races but no differences with male and female teachers. Than job performance showed differences significant with ages and races but not different with male and female teachers.

KANDUNGAN

PERKARA	HALAMAN
KEBENARAN MERUJUK	i
PENGHARGAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KANDUNGAN	v
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	xi
BAB 1 PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Penyataan Masalah	5
1.3 Objektif kajian	8
1.3.1 Objektif Am	8
1.3.2 Objektif Khusus	9
1.4 Soalan kajian	9
1.5 Hipotesis kajian	10
1.6 Kerangka kajian	11
1.7 Signifikan kajian	12
1.8 Definisi istilah	14
1.8.1 Nilai Kerja	14
1.8.2 Kepuasan Kerja	16
1.8.3 Prestasi Kerja	18
1.9 Batasan Kajian	19

1.10	Kesimpulan	21
BAB II	TINJAUAN LITERATUR	22
2.1	Pendahuluan	22
2.2	Konsep PPSMI	22
2.3	Dapatan kajian tentang nilai kerja dengan kepuasan kerja	24
2.4	Dapatan kajian tentang nilai kerja dengan prestasi kerja	27
2.5	Dapatan kajian tentang kepuasan kerja dengan prestasi kerja	28
2.6	Kajian-kajian lepas dari dalam negeri	30
2.7	Kesimpulan	39
BAB III	METODOLOGI KAJIAN	40
3.1	Pendahuluan	40
3.2	Reka bentuk kajian	40
3.3	Populasi dan Persampelan	42
3.3.1	Bilangan Sampel	42
3.3.2	Kaedah Pemilihan Sampel	43
3.4	Instrument/Alat kajian	47
3.4.1	Soal selidik <i>Survey Of Work Values</i>	47
3.4.2	Soal selidik <i>Indeks Kepuasan Kerja Brayfield dan Rothe</i>	50
3.4.3	Soal selidik <i>Traditional Performance Rating</i>	51
3.4.4	Soal selidik biodata	51
3.5	Kebolehpercayaan dan kesahan	51
3.6	Kajian rintis	53
3.7	Prosuder pengutipan data	53
3.8	Kaedah Pengkodan data	54
3.9	Kaedah permarkatan soal selidik	55

3.10	Analisis data	58
3.11	Menguji Hipotesis	59
3.12	Kesimpulan	60
BAB IV DAPATAN KAJIAN		61
4.1	Pendahuluan	61
4.2	Keputusan Deskriptif	61
4.2.1	Nilai kerja	61
4.2.2	Kepuasan kerja	62
4.2.3	Prestasi kerja	63
4.2.4	Pembolehubah Demografi: Umur	63
4.2.5	Pembolehubah Demografi: Kaum	64
4.2.6	Pembolehubah Demografi: Jantina	65
4.3	Pengujian Hipotesis	66
4.3.1	Hubungan di antara nilai kerja dan kepuasan kerja	66
4.3.2	Hubungan di antara nilai kerja dengan prestasi kerja	66
4.3.3	Hubungan di antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja	67
4.3.4	Perbezaan nilai kerja mengikut factor demografi	68
4.3.4.1	Hubungan nilai kerja dengan umur	68
4.3.4.2	Hubungan nilai kerja dengan kaum	69
4.3.4.3	Hubungan nilai kerja dengan jantina	69
4.3.5	Perbezaan kepuasan kerja mengikut factor demografi	70
4.3.5.1	Perbezaan kepuasan kerja mengikut umur	70
4.3.5.2	Perbezaan kepuasan kerja mengikut kaum	71
4.3.5.3	Perbezaan kepuasan kerja mengikut jantina	72
4.3.6	Perbezaan prestasi kerja mengikut factor demografi	73
4.3.6.1	Perbezaan prestasi kerja mengikut umur	73

4.3.6.2 Perbezaan prestasi kerja mengikut kaum	74
4.3.6.3 Perbezaan prestasi kerja mengikut jantina	75
4.3.7 Kesimpulan	76
 BAB V PERBINCANGAN DAN RUMUSAN	 77
5.1 Pendahuluan	77
5.2 Nilai kerja dan kepuasan kerja	77
5.3 Nilai kerja dan prestasi kerja	80
5.4 Kepuasan kerja dan prestasi kerja	82
5.5 Nilai kerja dengan factor demografi	85
5.5.1 Perbezaan nilai kerja dengan umur	85
5.5.2 Perbezaan nilai kerja dengan jantina	88
5.5.3 Perbezaan nilai kerja dengan kaum	89
5.6 Kepuasan kerja dengan factor demografi	90
5.6.1 Perbezaan kepuasan kerja dengan umur	90
5.6.2 Perbezaan kepuasan kerja dengan jantina	92
5.6.3 Perbezaan kepuasan kerja dengan kaum	93
5.7 Prestasi kerja dengan factor demografi	94
5.7.1 Perbezaan prestasi kerja dengan umur	94
5.7.2 Perbezaan prestasi kerja dengan jantina	95
5.7.3 Perbezaan prestasi kerja dengan kaum	96
5.8 Implikasi dan cadangan	97
5.9 Rumusan	99
 RUJUKAN	
LAMPIRAN A: SOAL SELIDIK	
LAMPIRAN B: SURAT KEBENARAN KEMENTERIAN PELAJARAN MALAYSIA	

Senarai Jadual

Jadual	Perkara	Halaman
3.1	Bilangan subjek mengikut kategori umur	44
3.2	Bilangan subjek mengikut kategori jantina	45
3.3	Bilangan subjek mengikut kategori kaum	46
3.4.1	Kedudukan item-item positif dan negative bagi alat ukuran <i>Survey of Work Values</i>	49
3.4.2	Kedudukan item-item positif dan negative bagi alat ukuran <i>Brayfield dan Rothe</i>	50
3.5.1	Nilai kebolehpercayaan alat kajian	52
3.8.1	Cara pengkodan data	54
3.9.1	Pemarkatan item-item soal selidik <i>Survey of Work Values</i>	56
3.9.2	Pemarkatan item-item soal selidik kepuasan kerja	56
3.9.3	Pemarkatan soal selidik Tradional Performance Rating	57
3.11.1	Kaedah menguji hipotesis kajian	59
4.1	Taburan kekerapan dan peratusan nilai kerja	62
4.2	Taburan kekerapan dan peratusan kepuasan kerja	63
4.3	Taburan kekerapan dan peratusan prestasi kerja	63
4.4	Taburan kekerapan dan peratusan subjek mengikut kategori umur	64
4.5	Taburan kekerapan dan peratusan subjek mengikut kategori kaum	65
4.6	Taburan kekerapan dan peratusan subjek mengikut kategori jantina	65

4.7	Perkalian korelasi Pearson (r) bagi nilai kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja	67
4.8	Perbezaan nilai kerja mengikut kategori umur	68
4.9	Perbezaan nilai kerja mengikut kategori kaum	69
5.0	Perbezaan nilai kerja mengikut kategori jantina	70
5.1	Perbezaan kepuasan kerja mengikut kategori umur	71
5.2	Perbezaan kepuasan kerja mengikut kategori kaum	72
5.3	Perbezaan kepuasan kerja mengikut kategori jantina	72
5.4	Perbezaan di antara prestasi kerja dengan umur	73
5.5	Perbezaan di antara prestasi kerja dengan kaum	74
5.6	Perbezaan di antara prestasi kerja dengan jantina	75

Senarai Rajah

Rajah	Perkara	Halaman
1	Kerangka kajian	11
3.1	Bilangan subjek mengikut kategori umur	44
3.2	Bilangan subjek mengikut kategori jantina	45
3.3	Bilangan subjek mengikut kategori kaum	46

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Dalam sesebuah organisasi, pekerja adalah aset yang penting bagi mencapai matlamat organisasi tertentu. Jesteru itu, organisasi perlu mempunyai pekerja-pekerja yang mengamalkan satu bentuk nilai yang dapat dijadikan panduan dalam pekerjaan demi untuk mencapai matlamat organisasi. Nilai kerja yang diamalkan oleh setiap pekerja membolehkan para pengurus mengetahui sikap dan persepsi individu terhadap pekerjaan dan seterusnya dapat mengamalkan prestasi kerja mereka (Cherington, 1989). Biasanya di dalam bidang pendidikan kita lebih suka melihat sesuatu prestasi pencapaian secara umum.

Di peringkat sekolah kita akan melihat perestasi pencapaian murid dalam semua matapelajaran. Sekiranya pencapaian murid adalah baik maka prestasi sekolah akan meningkat dan secara tidak langsung akan meningkatkan prestasi daerah, bahagian dan negeri. Daripada keputusan peperiksaan ini juga kita akan menyatakan bahawa kepuasan kerja guru akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Oleh itu berdasarkan analisis keputusan ujian Pra-UPSR seragam Daerah Serian 2008, penyelidik mendapati dalam dua mata pelajaran utama iaitu mata pelajaran Sains dan Matematik keputusannya tidak

The contents of
the thesis is for
internal user
only

Senarai Rujukan

- Abdul Ghani Abdullah, Aziah Ismail, Tang Keow Ngang (2007). Amalan nilai dan prestasi kerja di kalangan guru. *Institut Pengajian Ilmu Pendidikan*. Universiti Sains Malaysia. (14 National Seminar on Education Leadership and Management. 22-27 Jun 2007).
- Abu Bakar Mohammad Salleh. (1992). Budaya Kerja Cemerlang dan Prestasi Kerja: Kajian di Telekom Malaysia. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ahmad Bin Hassan (1981). Kepuasan Kerja di kalangan pekerja-pekerja kolar biru di salah sebuah syarikat pengeluaran. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Aidura Binti Ayop @ Aiyub (2003). Individual characteristics and Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Kubang Pasu. Latihan Ilmiah: Universiti Utara Malaysia.
- Anastasi, A. (1992). *Psychological Testing and Assessment*. Ed. Ke-5. New York: MacMillan Pub. Co. Inc.
- Applewhite, P. (1983). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Ariffin Haji Zainal. (1985). *Pekerja dan pekerjaan: Pendekatan psikologi Personnel*. Petaling Jaya: Fajar Bakti.
- Arsaythamby Veloo & Arumurgum Rahman (2009). *Panduan Menganalisis Dan Menginterpretasi Data*. Penerbit Universiti Utara Malaysia: Sintok.
- Azman Ismail, Mai Sumiyati Ishak, Waty Kuching & Mustaffa Omar (2008). Hubungan sikap kepada wang dan kepuasan kerja terhadap keinginan pekerja untuk berhenti secara sukarela: Kajian di sebuah organisasi pihak berkuasa tempatan berstatus Bandaraya di Sarawak. *Jurnal e-Bangi*, Jilid 3, Bil 3 (Jan-Dis 2008).
- Azlina Mohd.Kosnin & Tan Sew Lee (2008). Pengaruh Personaliti Terhadap Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Guru. *Jurnal Teknologi: Universiti Teknologi Malaysia*. 48(E) Jun 2008:33-47.
- Beck, A. & Hillmar, E.D. (1976). *Making MBO/R Work Reading*. Massachusetts: Addison Wesley Publishing Co.
- Bishay, D. (2004). Teacher motivation and job satisfaction. A study employing the experience sampling method. *Journal Undergrad, Sci*, 3, 147-154.
- Blum, M.L. & Naylor, J.C. (1968). *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundations*. New York: Harper & Row.

- Blood, M.R. (1969). Work Values and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 53(6):456-459.
- Boxx, W.R., Odom, R.Y. & Dunn, M.G. (1991). Organizational Values and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, Commitment and Cohension. An Empirical Examaination Within the Public Sector. *Public Personnel Management* 20(1): 195-205.
- Brayfield, A.H, & Crockett, W.H. (1955). Employee Attitudes and Employee Performance. *Psychology Bulletin*,52,369-424.
- Cherington, David, J (1989). *Organizational Behavior The Management of Industrial and Organizational Performance*. New York:McMillan Pub. Co.
- Chew Meng Lee. (1994). Budaya Kerja dan Produktiviti Kerja. Latihan Ilmiah Bangi:Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Chua Guat Liu. (1984). Perbandingan tingkat kepuasan kerja di antara kategori pekerjaan yang berbeza-beza di kalangan pekerja-pekerja di sebuah kilang elektronik. Latihan Ilmiah Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- David Selvam (2000). Pengaruh Personaliti Terhadap Prestasi Kerja di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah. Latihan Ilmiah: Universiti Utara Malaysia.
- Davis, K & Newstrom, J.W. (1989). *Human Behavior at Work Organizational Behavior* (8 ed.). New York : McGraw-Hill Publishing Co
- Drummond, R.J. & Stoddard, A. (1991). Job Satisfaction and Work Values. *Psychological Reports*,69, 1119-1122.
- Fleishman,E.A & Bass,A.R.(1974). *Studies in Personal and Industrial Psychology Illinois*:Dorsey Press.
- Frank,J.L & Farr,J.L (1982), *The Measurement of Work Performance-Methods, Theory and Application*, New York: Academia Press.
- Greenhaus,J.H. & Parasuram S. (1993). Job Performance Attributions and Career Advancement Prospects: An Examination of Gender and Race Effects. *Organizational Behavior and Human Decision Process* 55:273-297.
- Gruneberg, M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. Great Britain: The MacMillan Press Ltd.
- Goh Kim Nee (2007). Hubungan Stress dengan prestasi kerja dalam kalangan guru Sekolah Menengah Kebangsaan di negeri Perlis. Latihan Ilmiah : Universiti Utara Malaysia.
- Hegney, D.,Plank, A. & Parker, V. (2006) Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management* 14, 271–281

- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R.O. & Capwell, D.F. (1957). *Job Attitudes: Review of research and opinion*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.
- Ho Pui Wan, (1995). Nilai Cina, nilai kerja dan kepuasan kerja di kalangan eksekutif dari dua negara. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Iaffaldano, M.T. & Muchinsky. (1985). Job satisfaction and Job Performance: Meta analysis, *Psychology Bulletin*, 97, 251-273.
- Ismail Bin Othman (1997). Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Rendah Gred A Daerah Kuala Muda Yan. Latihan Ilmiah. Universiti Utara Malaysia.
- Irene Yee C. S. (1997). Hubungan antara nilai kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja di kalangan pekerja-pekerja di sebuah Syarikat Pembinaan Jepun. Latihan Ilmiah: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Katzek, R.A., Barrett, R.S. & Parker, T.C. (1961). Job Satisfaction, Job Performance and Situational Characteristics. *Journal of Applied Psychology* 5: 65-72.
- Kazanas, H.C. (1978). Relationship of Job Satisfaction and Productivity of Work Values of Vocational Education Graduates. *Journal of Vocational Behavior* 12:155-164.
- Khaleque, A. (1984). Work Values, Attitudes and Performance of Industrial Workers In Bangladesh. *Social Indicators Research*. 27(2).187-195.
- Knoop, R. (1994). Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychological*, 128 (6), 683-690.
- La Trobe U, Bondoor & Vict. (1991). Gender and work orientation: Values and Satisfaction Western Europe. *Work and Occupation*, 18 (1), 72-93.
- Lee Lay Wah, (1984). Nilai kerja dan kepuasan kerja di kalangan pengawal-pengawal keselamatan di Universiti Kebangsaan Malaysia. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Lem Boon. (1983). Hubungan di antara tekanan, kepuasan dan prestasi kerja di kalangan pekerja-pekerja di sebuah syarikat pembalakan. Latihan Ilmiah: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Locke, E.A. (1970). Job Satisfaction and Job Performance. *Organizational Behavior of Human Performance* 4:484-500.
- Locke, E.A., Cartledge, N. & Knerr, C.S. (1970). Studies of The Relationship Between Satisfaction, Goal Setting and Performance. *Organizational Behavior of Human Performance* 5: 135-158.
- Locke, E.A. & Whitting, R.J. (1974). Sources of Satisfaction and Dissatisfaction Among Social Waste Management Employees. *Journal of Applied Psychology* 59: 145-156.
- Loh Li Tying. (1980). Korelasi nilai-nilai kerja pekerja di Majlis Perbandaran Petaling Jaya. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Malakolunthu, S. (2005). Amalan penyeliaan pengajaran: Ke arah pembangunan profesionalisme guru. Dim. *Pentadbiran dalam pembangunan pendidikan*. Pahang: PTS
- McAllister, L.& David, D.V. (1991). Gender and work orientation values and satisfaction individu Western Europe. *Work And Occupations*. 18(1): 72-93.
- McCormick, E.J. & Ilgen, D. (1985). *Industrial and Organizational Psychology*, 8 ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Milton, C.R. (1981). *Human Behavior in Organizations*: Three levels of behavior. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Misran Bin Jonoh (2007). Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Inklusif: Kajian Di Sekolah Menengah Daerah Kota Setar. Latihan Ilmiah: Universiti Utara Malaysia.
- Mohd. Darunai Bahar (1999). Kepuasan kerja dan hubungannya dengan prestasi kerja pengurus perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling. Latihan Ilmiah. Universiti Utara Malaysia.
- Mohd. Majid Konting (2005). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mottaz, C.J. (1987). Age and Work Satisfaction. *Work and Occupation* 14(3): 387-409.
- Noraini Bt. Rahim. (1994). Nilai kerja dan Prestasi kerja di kalangan pekerja-pekerja Perkhidmatan Awam. Latihan Ilmiah: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Norkiah Abdul Kadir. (1981). Hubungan di antara ketegangan dan kepuasan kerja di kalangan guru-guru: Satu kajian kes. Latihan Ilmiah. Bangi Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Noriah Mohd Ishak, Ramlee Mustapha, Siti Rahayah Ariffin & Syed Najmuddin Syed Hassan (2003). Kecerdasan Emosi dan hubungannya dengan nilai kerja. *Jurnal Teknologi*. Universiti Teknologi Malaysia. 39(E) Dis. 2003:77-84.
- Nor Hashimah Jalaluddin (2008). Pembentangan kertas kerja di Konvensyen Pendidikan Nasional 2008. Anjuran Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia. UPSI dan Alumni Suluh Budiman di Kampus UPSI di Tanjung Malim. 2-4 Jun 2008. www.pendidik.com.my bil 51/Ogos 2008.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An Organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963-974.
- Pains, F.T., Deutsh, D.R 7 Smith, R.A. (1967). Relationship between family background and work values. *Journal of Applied Psychology*, 51, 320-323.
- Putti, J.M., Shapiro, H.J.,& Loo Boon Keng. (1987). Intrinsic And extrinsic work values in the ASEAN subsidiaries of a Japanese Company. *Journal Psychology Malaysia*, 3:13-31.

- Rahmad Sukor Ab. Samad & Gooi Ai Wei. (2005). Hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Wilayah Persekutuan. *Jurnal Pendidikan*. 25:163-178
- Rhodes, S.R. (1983) Age related Differences in Work Attitudes and Behavior: A review and Conceptual Analysis. *Psychological Bulletin* 93: 3:238-367
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Rosli Osman (1984). Kepuasan Kerja Guru KBSR dan guru biasa di lima buah sekolah rendah Hulu Langat, Selangor. Latihan Ilmiah: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rozeta Jonit.(1990). Nilai kerja dan kepuasan kerja: satu kajian perbandingan di sektor awam dan swasta. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Saleh & Hyde. (1969). Intrinsic Vs Ekstrinsic Orientation and Job Satisfaction. *Occupational Psychology* 43:47-53.
- Schultz,D.P.(1982). *Psychology and Industrial Organizational Psychology*. New York: Mc Millan Publishing Co
- Shamsul Kamal Bin Bahari. (1995). Nilai Kerja: Hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen kepada organisasi. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Siti Mariam Mursidan. (1994). Hubungan antara nilai kerja dengan kepuasan kerja di kalangan peneroka FELDA. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Vora, G. (1983). Relationship between work values and performance an engineering plant: A study. *Abhigyan*, 80-87.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wan Rafei Abd. Rahman, Habibah Elias & Malini Ratnasingam. (1993). *Psikologi dan Budaya Kerja di Malaysia*, Bangi: Persatuan Psikologi Malaysia.
- Weaver, C.N., Glenn, N.D & Taylor, P.A. (1977). Age and Job Satisfaction Among Males and Females: A Multivariate, Multisurvey Study. *Journal of Applied Psychology* 62 (2): 189-193.
- Wimalisiri, J. (1985). Correlates of Work Values of Singapore employee. *Singapore Management*. 57-71.
- Wollack, S., Goodale, L.G. Witting, J.P & Smith, P.L. (1971). Development of the Survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 331-338.
- Zabidi Wan. (1989). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja di Kalangan Penyelidik-penyelidik di Sebuah Institusi Penyelidikan. Latihan Ilmiah: Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Zadiah Danial. (1990) *Kepuasan Kerja Serta Aspek-aspek kerja dan hubungannya dengan Prestasi Kerja*. Latihan Ilmiah: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Zahilah Binti Ab. Aziz (2001) *Hubungkait Pengurusan Kualiti Menyeluruh terhadap kepuasan kerja di Sekolah Menengah Bestari Negeri Perlis*. Latihan Ilmiah Universiti Utara Malaysia.
- Zakiah binti Mohd.Zain.(1987). *Hubungan di antara amalan dan kerja dengan produktiviti di kalangan pekerja Lembaga Urusan dan Tabung Haji*. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Zakaria Kasa & Abdul Rahman Md. Aroff (1997). *Hubungan nilai kerja dengan jantina, umur dan pengalaman mengajar guru pelatih*. *Pertanika J. Soc. Sci & Hum.* Universiti Putera Malaysia Press. 5(1):39-44.
- Zakaria Kasa (2004). *Hubungan antara nilai kerja dan factor demografi guru pelatih*. *Jurnal Teknologi*. Universiti Teknologi Malaysia. 41(E) (Dis 2004:1-10)
- Zedeck, S., Middlestandt, S. & Hayes, E. (1981). *Police Work Values: A Comparison of Police Science Students and Current Officers*. *Journal of Occupational Psychology* 54: 198-194.

BAHAGIAN A

Soal selidik di bawah adalah berkenaan dengan bagaimana anda member i **nilai kerja** kepada pekerjaan anda sekarang. Anda diminta untuk menandakan (/) jawapan yang paling mewakili pendapat anda terhadap kenyataan yang dikemukakan. Kesemua jawapan yang dipilih hendaklah merujuk kepada perkara-perkara di bawah.

The question in these questionnaires are regarding of evaluation of work values in your present job. Kindly please (/) the answer that represent your ideas in the following statement. Every answer should be based on the following instructions.

SANGAT SETUJU (Strongly agree)	SS
SETUJU (Moderately agree)	S
TIDAK PASTI (Neither agree or disagree)	TP
TIDAK SETUJU (Moderately disagree)	TS
SANGAT TIDAK SETUJU (Strongly disagree)	STS

No	Pernyataan	SS	S	TP	TS	STS
1.	Salah satu sebab saya bekerja ialah supaya keluarga saya menghormati saya. <i>One of the reasons that I work is to make my family respect me.</i>					
2.	Seseorang itu tidak seharusnya dihormati semata-mata kerana dia mempunyai pekerjaan yang baik. <i>A person does not deserve respect just because the person has a good job.</i>					
3.	Pekerjaan yang mempunyai prestij adalah tidak semestinya lebih baik daripada yang tidak mempunyai prestij. <i>A job with prestige is not necessarily a better job than one which does not have prestige.</i>					
4.	Sahabat-sahabat saya tidak akan menyanjung saya jika saya tidak mempunyai pekerjaan yang baik. <i>My friends would not think much of me if I did not have a good job.</i>					
5.	Pekerjaan yang menyebabkan pekerja itu sibuk sewaktu kerja adalah lebih baik daripada pekerjaan yang membolehkan pekerja tidak membuat apa-apa. <i>A job which requires the employee to be busy during the day is better than a job which allows a lot of loafing.</i>					

6.	<p>Kebanyakan sekolah mempunyai cara mencadangkan sesuatu untuk pekerjaanya, tetapi saya ragu cadangan itu dipertimbangkan dengan serius.</p> <p><i>Most school have suggestion for their workers, but I doubt that the school take these suggestions seriously.</i></p>					
7.	<p>Pekerjaan yang baik akan berusaha untuk memperbaiki kerjanya dan sekiranya dia mempunyai sesuatu idea seharusnya dia memberitahu ketua.</p> <p><i>A good worker cares about finding ways to improve the job and when one has an idea, one should pass it on to the supervisor.</i></p>					
8.	<p>Walaupun seseorang itu mempunyai pekerjaan yang baik, dia seharusnya sentiasa mencari kerjaya yang lebih baik.</p> <p><i>Even if a person has a good job, the person should always be looking for a better job.</i></p>					
9.	<p>Jika seseorang pekerja dapat melambat-lambatkan kerjanya tanpa diketahui oleh ketuanya, dia seharusnya berbuat demikian.</p> <p><i>If a person can get away with it, that person should try to work just a little slower than the boss expects.</i></p>					
10.	<p>Seseorang harus mempunyai kerja sambilan di luar masa pejabatnya untuk mendapat pendapatan tambahan.</p> <p><i>A person should hold a second job to bring in extra money.</i></p>					
11.	<p>Dalam pemilihan kerja, seseorang harus mempertimbangkan peluang kemajuan diri dan factor lain.</p> <p><i>In choosing a job, a person ought to consider changes for advancement as well as other factors.</i></p>					
12.	<p>Seseorang yang tidak melakukan kerja dengan baik harus merasa malu.</p> <p><i>One who does a sloppy job at work should feel a little ashamed of oneself.</i></p>					
13.	<p>Seseorang pekerja haruslah merasa bertanggungjawab terhadap kerjanya tidak kira penyelia ada di situ.</p> <p><i>A worker should feel some responsibility to do a decent job, whether or not the supervisor is around.</i></p>					
14.	<p>Seseorang yang mempunyai idea untuk memperbaiki kerjanya harus menulis dan memasukkan ke dalam peti cadangan.</p> <p><i>One has an idea about how to improve one's own job should drop a note in the company suggestion box.</i></p>					
15.	<p>Seseorang harus memilih kerja yang paling tinggi gajinya.</p> <p><i>A person should choose the job which pays the most.</i></p>					
16.	<p>Adalah tidak salah jika seseorang tidak memperlakukan kerja yang baik, jika dapat melepaskan diri.</p> <p><i>There is nothing wrong with doing a poor job at work if one can get away with it.</i></p>					

		SS	S	TP	TS	STS
17.	Pekerja yang baik berminat untuk membantu pekerja baru dalam kerjanya. <i>A good worker is interested in helping a new worker learn the job.</i>					
18.	Prestij tidak seharusnya merupakan factor dalam pemilihan kerja. <i>Prestige should not be a factor in choosing a job.</i>					
19.	Seseorang itu harus bercita-cita tinggi dan bekerja kuat dengan harapan dinaikkan pangkat. <i>One should always be thinking about pulling oneself up in the world and should work hard with the hope of being promoted to a higher level job.</i>					
20.	Pekerjaan yang baik ialah di mana pekerja tidak perlu membuat apa-apa. <i>The best job that a worker can get is one which permits the worker to do almost nothing during the work day.</i>					
21.	Jika saya di bayar mengikut jam, saya mungkin menolak tawaran untuk menambahkan pendapatan melalui kerja lebih masa. <i>If I were paid by the hour, I would probably turn down most offers to make extra money by working overtime.</i>					
22.	Jika seseorang sukakan pekerjaannya dia harus berpuas hati dan tidak menuntut untuk dinaikkan pangkat. <i>If a person likes his job, the person should be satisfied with it and should not push for a promotion to another job.</i>					
23.	Seseorang itu harus menerima pekerjaan yang menawarkan "overtime" yang paling banyak gaji tetapnya lebih kurang sama. <i>A person should take the job which offers the most overtime if the regular pay on the jobs is about the same.</i>					
24.	Jika seseorang pekerja mempunyai pilihan untuk berkelah yang dianjurkan oleh majikan atau duduk di rumah, dia mungkin lebih selesa di rumah. <i>If a worker has choice between going to the company picnic or staying home, the worker would probably be better off at home.</i>					
25.	Walaupun seseorang mempunyai taraf yang rendah dalam sesebuah jabatan, kemungkinan dia dapat member cadangan-cadangan yang akan mempengaruhi polisi jabatan. <i>Even if a worker has a very low-level job in a company, it is still possible for the worker to make suggestions which will affect company policy.</i>					
26.	Seseorang yang memegang jawatan yang baik adalah paling dihormati di kalangan jiran-jirannya. <i>The person who holds down a good job is the most respected person in the neighborhood.</i>					

		SS	S	TP	TS	STS
27.	<p>Apabila seseorang pekerja dapat “mencuri tulang” dia tidak perlu bekerja bersungguh-sungguh.</p> <p><i>When an employee can get away with it, the employee should take it easy.</i></p>					
28.	<p>Masalah kebanyakan orang ialah apabila mereka dapat kerja yang diminati, mereka tidak cuba mencari pekerjaan yang lebih baik.</p> <p><i>The trouble with too many people is that when they find a job in which they are interested, they don't try to get a better job.</i></p>					
29.	<p>Pekerja yang mengambil masa rehat yang panjang adalah pekerja yang kurang baik.</p> <p><i>A person who takes long rest pauses is probably a poor worker.</i></p>					
30.	<p>Seseorang patut memilih sesuatu pekerjaan kerana gajinya yang tinggi berbanding dari kerja yang lain.</p> <p><i>A person should choose one job over another mostly because of higher wages.</i></p>					
31.	<p>Pekerja yang menolak tawaran kenaikan pangkat mungkin membuat keputusan yang salah.</p> <p><i>A worker who turns down a promotion is probably making a mistake.</i></p>					
32.	<p>Tiada sesuatu yang memuaskan dari menjalankan kerja dengan sebaik mungkin.</p> <p><i>There is nothing as satisfying as doing the best job possible.</i></p>					
33.	<p>Seminggu sekali jabatan ada perbincangan. Pekerja yang baik harus melibatkan diri dalam perbincangan itu.</p> <p><i>Once a week a company may have a discussion. A good worker should remain after quitting time to participate in these discussions.</i></p>					
34.	<p>Perkara yang paling baik dalam kebanyakan pekerjaan ialah gaji.</p> <p><i>The only good part of most jobs is the paycheque.</i></p>					
35.	<p>Kenaikan pangkat bererti lebih masalah, oleh itu harus dielakkan.</p> <p><i>A promotion to a higher-level job usually means more worries and should be avoided for that reason.</i></p>					

BAHAGIAN B

Soal selidik ini adalah berkenaan dengan **kepuasan kerja** anda. Anda diminta untuk (/) jawapan yang paling mewakili pendapat anda terhadap kenyataan yang diberikan. Kesemua jawapan yang dipilih hendaklah merujuk kepada perkara-perkara di bawah ini.

*This questionnaire is regarding your **job performance**. Kindly please (/) the answers that represent your ideas in the following statements. Every answer should be based on the following instructions.*

SANGAT SETUJU (Strongly agree)	SS
SETUJU (Moderately agree)	S
TIDAK PASTI (Neither agree or disagree)	TP
TIDAK SETUJU (Moderately disagree)	TS
SANGAT TIDAK SETUJU (Strongly disagree)	STS

No	Pernyataan	SS	S	TP	TS	STS
1.	Pekerjaan saya adalah seperti hobi kepada saya. <i>My job is my hobby.</i>					
2.	Pekerjaan saya menarik dan membuat saya rasa tidak jemu. <i>My job is interesting and I don't feel bored.</i>					
3.	Saya rasa kawan-kawan saya lebih berminat terhadap pekerjaan mereka. <i>I feel my friends are more interested on their job.</i>					
4.	Saya anggap pekerjaan saya tidak menyenangkan. <i>I feel that my job is not pleasurable.</i>					
5.	Saya menyukai kerja saya lebih dari masa rehat saya. <i>I like my job more than during my relax time.</i>					
6.	Saya selalu merasa jemu dengan pekerjaan saya. <i>I am often bored with my job.</i>					
7.	Saya merasa tidak begitu puas dengan pekerjaan saya. <i>I feel fairly well satisfied with my present job.</i>					

8.	Dalam kebanyakan masa, saya memaksa diri saya untuk bekerja. <i>Most of the time I have to force myself to go to work.</i>					
9.	Pada masa ini saya berpuas hati dengan kerja saya. <i>I am satisfied with my job for the time being.</i>					
10.	Saya rasa saya tidak akan dapat pekerjaan lain yang lebih menarik daripada pekerjaan saya sekarang. <i>I feel that my job is more interesting than others I could get.</i>					
11.	Saya memang tidak suka kerja saya. <i>I definitely dislike my work.</i>					
12.	Saya rasa saya gembira dengan kerja saya lebih daripada orang lain. <i>I feel that I am happier in my work than most other people.</i>					
13.	Dalam kebanyakan masa, saya selalu bersemangat dalam menjalankan tugas saya. <i>Most days, I am enthusiastic with my work.</i>					
14.	Kerja saya setiap hari seolah-olah tidak habis. <i>Each day of work seems like it will never end.</i>					
15.	Saya menyukai pekerjaan saya lebih daripada pekerja-pekerja lain. <i>I like my job better than average worker does.</i>					
16.	Pekerjaan saya agak tidak menarik. <i>My job is pretty uninteresting.</i>					
17.	Saya begitu gembira dengan kerja saya. <i>I find real enjoyment in my work.</i>					
18.	Saya begitu kesal kerana mengambil pekerjaan ini. <i>I am disappointed that I never took this job.</i>					

BAHAGIAN C

Borang pangkatan ini harus diisi berdasarkan pandangan anda terhadap prestasi subordinat anda atau mereka yang berada di bawah anda. Tandakan (/) pada pilihan anda yang paling sesuai.

This is a performance rating form. Tick (/) your choice regarding the five (5) alternatives towards your subordinates or anybody under your supervision.

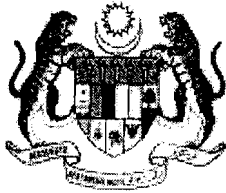
1	Tidak berpuas / Unsatisfactory
2	Boleh tahan/Fair
3	Baik/ Good
4	Sangat baik/ Very good
5	Sangat istimewa / Excellent

No	Perkara	1	2	3	4	5
1.	Pengetahuan kerja/ Job knowledge					
2.	Pertimbangan/ Judgement					
3.	Kebolehan mengurus/ Organizing ability					
4.	Tingkah laku/ Attitude					
5.	Pergantungan/ Dependability					
6.	Kreativiti/ Creativity					
7.	Berhubung dengan orang lain /Dealing with people					
8.	Perutusan/ Delegation					
9.	Kepimpinan/ Leadership					
10.	Kecekapan peribadi/ Personal ability					

BAHAGIAN D

Isikan maklumat diri anda di bawah.

1.	Nama	
2.	Sekolah	
3.	Lokasi sekolah	
4.	Jenis sekolah	
5.	Jantina	
6.	Umur	
7.	Kaum	
8.	Kelulusan akademik tertinggi	
9.	Matapelajaran PPSMI yang diajar.	
10.	Jawatan sekarang	



BAHAGIAN PERANCANGAN DAN PENYELIDIKAN DASAR PENDIDIKAN
KEMENTERIAN PELAJARAN MALAYSIA
ARAS 1 - 4, BLOK E - 8,
KOMPLEKS KERAJAAN PARCEL E
PUSAT PENTADBIRAN KERAJAAN PERSEKUTUAN
62604 PUTRAJAYA

Telefon : 03-88846591
Faks : 03-88846579

Rujuk. kami : KP(BPPDP)603/5/JLD.8 (055)
Tarikh : // Ogos 2009

Encik Sebli AK Silon
Sk St Philip Bugu, d/a PPDK Serian
94700 Serian
Sarawak

IC: 690312135221

Tuan/Puan,

Kelulusan Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah, Institut Perguruan, Jabatan Pelajaran Negeri dan Bahagian-Bahagian di Bawah Kementerian Pelajaran Malaysia

Adalah saya dengan hormatnya diarah memaklumkan bahawa permohonan tuan/puan untuk menjalankan kajian bertajuk:

Hubungan Di Antara Nilai Kerja, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Di Kalangan Guru-Guru PPSMI Di Daerah Serian, Sarawak

diluluskan.

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada cadangan penyelidikan dan instrumen kajian yang tuan/puan kemukakan ke Bahagian ini. Kebenaran bagi menggunakan sampel kajian perlu diperoleh dari Ketua Bahagian / Pengarah Pelajaran Negeri yang berkenaan.
3. Sila tuan/puan kemukakan ke Bahagian ini senaskah laporan akhir kajian setelah selesai kelak. Tuan/Puan juga diingatkan supaya mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada Bahagian ini sekiranya sebahagian atau sepenuhnya dapatan kajian tersebut hendak dibentangkan di mana-mana forum atau seminar atau diumumkan kepada media

Sekian untuk makluman dan tindakan tuan/puan selanjutnya. Terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menurut perintah,

(DR. SOON SENG THAH)

Ketua Sektor,
Sektor Penyelidikan dan Penilaian
b.p. Pengarah
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
Kementerian Pelajaran Malaysia

s.k.

Dr. Arsaythamby a/l Veloo
Head Coordinator, Graduate Studies
UUM College of Arts& Sciences (Education Stu
Cognitive Sciences and Education Building
University Utara Malaysia
06010 Sintok, Kedah

Pengarah
JPN Sarawak

000412575

Perpustakaan Sultanah Bahiyah
Universiti Utara Malaysia